

Uppsägning av alkoholberoende arbetstagare

Förhandlingar om uppsägning av arbetstagare som missbrukar alkohol framkallar ofta känslor av frustration både på arbetsgivar- och arbetstagarsidan. TEKO medverkar då och då i sådana förhandlingar. Här följer några reflektioner.

Utgångspunkten vid misskötsamhet på arbetsplatsen är alltid – också vid spritmissbruk – att uppsägning kan ske av en arbetstagare som bevisligen nonchalerar bolagets krav på nykterhet i tjänsten och på hur arbetet ska skötas och/eller som inte ens på sikt bedöms kunna klara sitt arbete. Svårigheterna uppstår framförallt om en arbetstagare har så hög alkoholkonsumtion och blivit så beroende att han eller hon klassas som sjuk eller näst intill sjuk. Alkoholism är emellertid inte automatiskt en sjukdom. För att göra en korrekt bedömning av om alkoholmissbruk är av sjukdomskaraktär krävs läkarintyg från en expert på alkoholmissbruk. Arbetstagare som klassas som sjuk kan inte sägas upp från sin anställning så länge rehabilitering är möjlig. Nedan belyser vi särskilt vad som gäller i alkoholistfallen – först några praktiska synpunkter, sedan några typfall och arbetsdomstolens syn på dessa.

Den praktiska handläggningen

- Följ fallet kontinuerligt! Även om många åtgärder vidtagits går eventuella brister i bevakning och uppföljning ut över arbetsgivaren. Företaget kan bli tvunget att börja om från början om det saknas dokumentation för längre tidsperioder.
- Anteckna! Egna, detaljerade minnesanteckningar är värdefulla, särskilt en koncentrerad, konkret lista över vad som verkligen inträffat, vidtagna åtgärder och deras resultat. Vid en eventuell domstolsprövning måste arbetsgivaren kunna styrka vad som inträffat och att den anställde förstått allvaret i situationen, det vill säga är medveten om att denne riskerar sin anställning om vederbörande inte ändrar sitt beteende.
- Vidta lämpliga åtgärder, såsom tillsägelse, varning, omplacering, instruktioner o.s.v. som syftar till att lösa problemet. Det hjälper inte hur mycket man än gör om inte det man gör, i varje fall i teorin, skulle kunna vara till nytta. En omplacering bara för att visa att man gjort något är exempelvis bortkastad. I alkoholistfallen bör företagets åtgärder vidtas i samråd med bedömare som har insikt och kompetens om alkoholmissbruk.
- Vilken karaktär har missbruket? Har arbetstagaren sjukdomen kronisk alkoholism eller är han beroende av alkohol utan att vara sjuk i medicinsk mening? Endast läkare med särskild kompetens kan ställa diagnos. Bedömningen har betydelse för val av åtgärder och möjligheterna att säga upp.
- Arbetsgivaren måste ta ett stort ansvar. Bortförklaringar som att arbetstagaren är svårplacerad eller inte välkommen till viss avdelning som det annars skulle ha varit lämpligt att omplacera honom till godtas inte. En viktig del i handläggningen av alkoholistfall är att få alla i organisationen att medverka till att lösa problemet korrekt.

- Det är viktigt att den lokala fackliga organisationen medverkar på ett tidigt stadium i arbetet. Detta har betydelse bland annat när det senare gäller att bedöma om alla rimliga metoder prövats för att lösa fallet på annat sätt än genom uppsägning.
- Ställ krav på arbetstagaren! Det är viktigt att klargöra för arbetstagaren att han riskerar sin anställning om han inte fullgör vad som åläggs honom eller om han vägrar medverka. Arbetstagarens skyldigheter m.m. kan klargöras genom ett kontrakt, som då också tjänar som dokumentation och moralisk förpliktelse.
- Det finns inte någon skyldighet att permanent ändra organisation eller arbetsuppgifter för att kunna behålla arbetstagaren. Om särskilda arbetsuppgifter kan vara lösning under en övergångsperiod kan bolaget vara tvunget att acceptera detta. En arbetsgivare kan emellertid, sett på längre sikt, alltid kräva att arbetstagare utför arbetet på det sätt som är lämpligt med hänsyn till företagets verksamhet. Kan en arbetstagare inte detta kan, som utvecklas nedan, grund för uppsägning föreligga. Smärre anpassningar och omdispositioner av permanent natur som inte hindrar att verksamheten kan utföras effektivt får bolaget emellertid finna sig i. Det är viktigt att dokumentera de förändringar som görs och resultatet av dessa. Det har betydelse för att senare kunna bedöma arbetstagarens arbetsinsats för framtiden i relation till vad arbetsgivaren rimligen kan kräva.
- I det löpande uppföljningsarbetet ges tillfälle att förändra eller komplettera insatserna för att lösa problemet på annat sätt än genom uppsägning. När det gäller alkoholberoendefallen ligger det i sakens natur att vidtagna åtgärder kanske inte kan ge något varaktigt resultat förrän efter en längre tidsperiod. Återfall hör till bilden. Det är då viktigt att pröva på vilket sätt man kan gå till väga för att stärka upp processen att rehabilitera arbetstagaren. Detta blir ett viktigt underlag om det senare blir aktuellt att bedöma förutsättningarna, "prognosen", för fortsatt anställning.
- Om "inget hjälper" får företaget ta ställning till om arbetstagaren ska underrättas/facket varslas om att företaget överväger att säga upp arbetstagaren. Finns det anledning att göra något mer? Har företaget gjort allt som tänkas kan? Om genomgången visar att inget lämnats oprövat eller obeaktat är det dags att inleda ett uppsägningsförfarande. Vid den överläggning som då kan bli aktuell ges tillfälle till ytterligare genomlysning och bedömning. Om det visar sig att det sakligt sett trots allt finns frågetecken kan det vara bättre att fortsätta med att "samla i ladorna". Underrättelse/varsel och överläggning, tillsammans med beslut om lämplig fortsatt handläggning, blir då ytterligare ett steg på vägen mot antingen en senare uppsägning eller i bästa fall en lösning på annat sätt.
- Om arbetstagaren sägs upp blir en eventuell uppsägningsförhandling, lokal och eventuell central, ytterligare ett tillfälle till ställningstagande. I vissa fall kan en uppsägning, även om den skulle återtå, vara ett sista verksamt medel att få arbetstagaren att förstå allvaret i situationen. Han inser då att han - om han inte sköter sig - kan förlora stöd för fortsatt anställning inte bara från sin arbetsgivare

utan också från sin fackliga organisation! Det måste dock noteras att en uppsägning i princip är en rättshandling som inte kan återtas utan att bolaget riskerar skadeståndsansvar om man inte är överens om det. Ofta brukar detta dock inte vara några problem eftersom det ligger i den anställdes intresse att behålla sin anställning.

- Bedömningen av om det finns saklig grund för uppsägning eller inte i sådana här fall är ofta svår. Grund för uppsägning finns, som vi tidigare understrukt, om utredningen visar att en arbetstagare inte ens på sikt kan förväntas sköta sitt arbete så som en arbetsgivare rimligen kan kräva. När det gäller de renodlade fallen där arbetstagaren lider av sjukdomen kronisk alkoholism godkänner arbetsdomstolen uppsägning då arbetstagaren inte kan utföra arbete av "någon betydelse" för arbetsgivaren.

- Oavsett om uppsägning kan ske eller inte har en arbetsgivare givetvis rätt (och ofta av säkerhetshänsyn en skyldighet) att hålla arbetsplatsen fri från alkohol. Onyktra arbetstagare kan alltid skickas hem tills de nyktrat till och inte längre är en fara för sig själva eller andra.

- De fall arbetstagare är frånvarande från arbetet på grund av alkoholsjukdom har han/hon rätt till sjuklön enligt Teko- respektive tjänstemannaavtalens regler. Krav på anmälan och sjukintyg gäller. Det är i dessa fall ofta lämpligt att begära förstadagsintyg. Missbruk som inte är sjukdom ger inte rätt till sjuklön vid frånvaro. Sådan frånvaro är olovlig.

Olika typsituationer – AD:s syn

I AD:s rättspraxis har sedan den första anställningsskyddslagens tillkomst 1974 domstolens syn i olika typiska situationer utkristalliserats. I någon mån ledde utvecklingen mot slutet av 1970-talet till viss uppstramning av synen på vad som är acceptabelt på en arbetsplats. Detta återspeglas i förarbetsuttalanden till 1982 års anställningsskyddslag. Domstolspraxis skulle eftersträva en rimlig avvägning också gentemot arbetsgivarnas intressen.

Typsituationerna i AD:s praxis är missbruk som inte är sjukdom, missbruk på gränsen till sjukdom och alkoholsjukdom – kronisk alkoholism.

1. Missbruk som inte är sjukdom

Spritmissbruk i arbetet bedöms av arbetsdomstolen på samma sätt som annan misskötsamhet. Onykterhet på arbetsplatsen är oacceptabelt. Sena ankomster, olovlig frånvaro, dåliga prestationer och andra försummelser kan inte rättfärdigas med hänvisning till spriten.

Liksom vid annan misskötsamhet måste emellertid arbetsgivaren som påpekats ovan försöka komma tillrätta med problemen genom mildare åtgärder såsom varningar och omplacering innan uppsägning får vidtas. Samma principer gäller som inför andra uppsägningar på grund av personliga skäl. Det är därför viktigt att i en eventuell domstolsprocess kunna visa att arbetstagaren fortsatt sin

misskötsamhet trots bolagets ändamålsenliga försök att få en ändring på beteendet och att arbetstagaren förstått att anställningen annars kan komma att sägas upp.

Eftersom dessa fall bedöms lika som andra misskötsamhetsfall där alkohol inte finns med i bilden lägger vi nedan fokus på de två andra, sjukdomsrelaterade, typsituationerna.

2. Missbruk på gränsen till sjukdom

I ett fall (AD 1982 nr 24) sades en arbetstagare upp på grund av mycket omfattande olovlig frånvaro, sena ankomster och onykterhet på arbetsplatsen. Arbetsgivaren hade vidtagit en rad åtgärder för att komma tillrätta med problemen men dessa hade inte hjälpt. Arbetsdomstolen godkände uppsägningen. Arbetsdomstolen prövade i målet om arbetstagaren led av alkoholsjukdom eller inte och fann att det intyg som åberopades i målet inte visade att arbetstagaren var sjuk. Hans problem ansågs visserligen jämförbart med kronisk alkoholism men det var inte fråga om sjukdom i medicinsk mening. Arbetsdomstolen konstaterade emellertid att arbetsgivaren ändå varit skyldigt att vidta åtgärder för att hindra att arbetstagaren slogs ut från arbetsmarknaden, vilket bolaget också hade gjort i detta fall.

3. Alkoholsjukdom – kronisk alkoholism

När kan alkoholism klassas som sjukdom?

I AD 1982 nr 121 kom denna fråga att ställas på sin spets. Domstolen fäste avgörande vikt vid ett särskilt inhämtat yttrande från socialstyrelsen. Där slås fast att själva beroendet av alkohol kan vara av sjukdomskaraktär. Det konstateras också att endast specialistläkare kan avgöra "när missbruket nått sådan intensitet att det kan anses vara av sjukdomskaraktär".

Enligt samma utlåtande faller också alkoholbaserade skador/störningar på organismen under sjukdomsbegreppet även om de inte är av kronisk natur. En arbetstagare behöver således inte ha till exempel skrumplever för att leverproblem orsakade av spriten ska kunna klassas som sjukdom.

Fallet AD 1986 nr 85 behandlar bland annat vad som gäller då det först på ett sent stadium framkommer att en arbetstagare lider av alkoholsjukdom. Detta spelar enligt arbetsdomstolen ingen roll utan det är de faktiska omständigheterna som avgör. Uppsägningen underkändes.

Vad gäller om missbruket bedöms som alkoholsjukdom?

En grundläggande utgångspunkt för arbetsdomstolens tillämpning av anställningsskyddslagen är att det råder ett principiellt förbud mot uppsägning på grund av sjukdom. Problem med frånvaro, onykterhet och dåliga prestationer som beror på alkoholsjukdomen är därför inte misskötsamhet i gängse mening. En arbetsgivare som vill säga upp en kronisk alkoholist måste bedöma situationen utifrån att det rör sig om en sjuk arbetstagare. Samma möjligheter och begränsningar som vid uppsägning av sjuka arbetstagare i allmänhet gäller

därför i huvudsak vid uppsägning av kroniska alkoholister. Vad som skiljer är emellertid att de problem en alkoholist kan orsaka kan vara så mycket mer omfattande än de problem som uppstår vid andra sjukdomar. Detta gör att möjligheterna att säga upp sjuka alkoholister därför trots allt sammantaget ofta är större än vid vanlig sjukdom. Frågan är hur mycket en arbetsgivare måste tåla med hänsyn till de uttryck sjukdomen tar sig, omplaceringsmöjligheter, rehabiliteringsskyldighet etc.

Det ställs stränga krav för att uppsägning ska kunna ske av sjuka alkoholister. Arbetstagarnas intressen av att få behålla jobben vägs mot uppkomna problem och arbetsgivarnas åtgärder. Om en arbetstagares prognos inte är entydigt dålig, om inte alla tänkbara åtgärder vidtagits, om inte problemen bedöms oöverstigliga föreligger enligt arbetsdomstolen inte en sådan "undantagssituation" som krävs för att uppsägning ska kunna godtas. Arbetstagarens intresse av att behålla anställningen tar över.

Följande domar har bedömts med utgångspunkten att det rört sig om kronisk alkoholism, sjuka missbrukare.

I AD 1978 nr 22 rörde det sig om ett företag med 120 anställda. Arbetstagaren hade misskött sig genom upprepad onykterhet i tjänsten, hot, frånvaro, dåliga arbetsprestationer och kunde inte heller samarbeta. Arbetsgivaren hade vidtagit omplacerings- och rehabiliteringsåtgärder. Trots detta underkändes företagets uppsägning eftersom de åtgärder arbetsgivaren vidtagit ansågs vara otillräckliga och arbetstagaren hade fått en olämplig arbetsplacering.

AD 1978 nr 139 gällde uppsägning av en alkoholist i ett stort företag som, enligt domstolen, med sina resurser fick tåla de olägenheter arbetstagaren orsakade. Arbetstagaren saknade inte heller förmåga att utföra arbete.

Inte heller i AD 1979 nr 67 godkändes företagets uppsägning trots att det rörde sig om ett litet företag. Arbetstagaren som var periodare avhöll sig från arbete när han söp och skötte sig när han arbetade. Han ansågs därför inte utgöra någon säkerhetsrisk och hans frånvaro var inte högre än för andra. Anställningen hade betydelse för arbetstagaren. De olägenheter som uppstod kunde bemästras och fick tålas av arbetsgivaren.

I ett av rättsfallen, AD 1982 nr 133, godkändes å andra sidan en uppsägning sedan arbetstagarens arbetsförmåga, trots alla vidtagna åtgärder, stadigt försämrats så att denne inte längre kunde utföra "arbete av någon betydelse". I fallet redovisar arbetsdomstolen betydelsen av arbetsgivarens åtgärder, frågor om medverkan av arbetskamrater och fack, arbetstagarens ställning, dennes medverkan till rehabilitering, säkerhetsproblematik och fokuserar på möjligheterna att återanpassa arbetstagaren och dennes arbetsförmåga. Det bör understrykas att det är den ursprungliga befattningen som avses! Särskilt anpassade befattningar och arbetsuppgifter behöver inte upprätthållas om åtgärder vidtas för arbetstagarens rehabilitering men återanpassning likväl inte visar sig kunna ske.

I AD 1986 nr 51 godtogs uppsägningen av en vårdare vid en kriminalvårdsanstalt. Prognosen för arbetstagaren var dålig och arbetstagaren utgjorde en säkerhetsrisk.

I AD 1998 nr 20 poängterades betydelsen av arbetstagarens medverkan till rehabilitering och arbetsgivarens uppföljningsansvar. En arbetstagare som inte medverkar riskerar sin anställning. Å andra sidan kan inte en arbetsgivare som inte följer upp ett alkoholistfall med framgång åberopa vad som hänt längre tillbaka i tiden.

I AD 2000 nr 111 hade arbetsgivarens åtgärder lett till förbättring. När arbetstagaren senare var frånvarande utan intyg sades han upp. Vid prövningen bedömdes prognosen som god vid eventuella förnyade stödåtgärder. Arbetstagaren saknade inte heller arbetsförmåga. Uppsägningen underkändes. I det relativt färskta rättsfallet AD 2005 nr 105 godkändes en uppsägning trots arbetstagarens långa anställningstid. Arbetsgivaren hade vidtagit en rad åtgärder för att komma tillrätta med arbetstagarens misskötsamhet. Arbetsgivaren kunde också påvisa en noggrann uppföljning med förnyade åtgärder då arbetstagaren återfallit i missbruk. Arbetsdomstolen bedömde därför att arbetsgivaren fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet. Arbetstagaren kunde dessutom bara utföra enkla, särskilt anpassade arbetsuppgifter. Bland annat på grund av risk för arbetsskada gick det inte heller att omplacera denne till uppgifter i den egentliga produktionen. Avgörande var domstolens samlade bedömning att arbetstagaren inte kunde utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren.

Avslutningsvis finns det anledning att redovisa ett färskt mål, AD 2007 nr 33. Bakgrunden var alkoholsjukdom och grov misskötsamhet. En servicetekniker hade först fått en skriftlig erinran för att han uppträtt drogpåverkad under arbetstid. När han vid ett senare tillfälle påträffades berusad i samband med kopplingsarbete och dessutom gjorde sig skyldig till rattfylleri i anslutning till detta blev han uppsagd. Arbetsdomstolen konstaterade att arbetstagaren i tjänsten både brutit mot trafikbrottslagen och olovligt befattat sig med narkotika vilket är straffbart. Arbetet ute hos kund och kraven på säkerhet förutsatte att förtroende fanns för arbetstagaren. Arbetsgivaren hade ett policydokument som underströk hur allvarligt denne såg på alkohol- och drogmisbruk. Arbetsdomstolen ansåg vid sin prövning att arbetstagarens handlande varit så allvarligt att det i sig hade kunnat leda till avskedande.

Fråga uppkom då om det faktum att arbetstagaren led av alkoholsjukdom skulle tillmätas någon betydelse. AD konstaterade med hänvisning till en tidigare dom, AD 1998 nr 30 och vissa uttalanden i förarbetena till anställningsskyddslagen att personliga förhållanden, som t.ex. alkoholberoende av sjukdomskaraktär, endast i undantagsfall ska få inverka på bedömningen då misskötsamheten är så allvarlig att den är avskedsgrundande. Sådana omständigheter som i uppsägningsfall kan tala för att arbetstagaren bör få behålla anställningen ska därför som regel inte beaktas i avskedsfallen. I målet 2007 fann AD därför att alkoholsjukdomen saknade betydelse för prövningen. Något krav på omplacering hade därför inte heller förelagat. Arbetsgivaren hade haft saklig grund för att

avskeda arbetstagaren. Att bolaget faktiskt sagt upp i stället för att avskeda ansågs i sammanhanget sakna betydelse.

Slutsatser

De ovan redovisade fallen och vår erfarenhet visar att det är oerhört viktigt att göra en noggrann och dokumenterad utredning, att pröva uppkomna frågor och åtgärdsalternativ förutsättningslöst samt att även vidta och följa upp nödvändiga och lämpliga åtgärder systematiskt och noggrant. Teknikföretagen bidrar givetvis i denna process. Det är alltid bättre att rätta ut oklarheter före en eventuell domstolsprocess än i själva processen eller att förhandlingsvägen lösa fallet. Alla fall bygger på skilda förutsättningar. Kontakta oss för ytterligare rådgivning i konkreta ärenden.